

ESTUDIO DE DERECHO COMPARADO DEL ACOSO LABORAL EN ESPAÑA,
MEXICO Y COLOMBIA

YANETH MARIA JIMENEZ ESCORCIA

AUTOR

UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC

PROGRAMA DE DERECHO

BARRANQUILLA

2017

ESTUDIO DE DERECHO COMPARADO DEL ACOSO LABORAL EN ESPAÑA,
MEXICO Y COLOMBIA

MONOGRAFÍA PARA OPTAR EL TÍTULO DE ABOGADO

YANETH MARIA JIMENEZ ESCORCIA

AUTOR

ASESOR

DARWIN ELIECER SOLANO BENT

ABOGADO

BENJAMIN LIZARAZO

COTUTOR

UNIVERSIDAD DE LA COSTA, CUC

PROGRAMA DE DERECHO

BARRANQUILLA

2017

Dedicatoria

A Dios, por haberme iluminado, de sentir su presencia en todo momento y así tener la sabiduría que mi impulsó a cumplir esta meta en mi vida.

A mi Madre, Hermana e Hijo, quienes conté siempre con su apoyo moral, emocional, económico; como también la comprensión y confianza necesaria depositadas en mí para el desarrollo de mis compromisos académicos que permitiera terminar con éxito la carrera universitaria.

Yaneth María Jiménez Escorcía

Agradecimientos

A la Universidad de la Costa, porque gracias a su beneficio educativo me ayudó a culminar la carrera; contribuyendo de esta manera a mi superación personal y a una formación profesional integral.

A todos los profesores, porque sus enseñanzas me han servido para la realización de mi trabajo de grado y para el desempeño íntegro del ejercicio profesional, con el fin de promover una justicia equitativa en la sociedad.

A los compañeros de estudio, quienes con su diario compartir de las experiencias educativas, influyeron para la motivación en el cumplimiento de las actividades de estudio.

Al profesor Darwin Solano, por su apoyo y orientación profesional brindada en el desarrollo de la monografía de grado, que permitiera obtener mi título de abogado y profundizar más a fondo los asuntos del Derecho Laboral.

Al profesor Benjamín Lizarazo, por su iniciativa para encaminarme en la terminación del trabajo de investigación, la cual considero de mucho aporte a la Legislación Colombiana.

A todas aquellas personas vinculadas a la universidad o externas, que de alguna manera me ofrecieron su colaboración en las exigencias del proceso de formación.

Resumen

En el presente trabajo se busca establecer las modalidades y circunstancias agravantes del acoso laboral, con el fin de identificar los mecanismos de prevención, tratamiento y procedimiento sancionatorio; a través de un análisis de derecho comparado en países como España, México y Colombia, que permita ofrecer los aportes que ayuden a la regulación jurídica en Colombia que permita reducir los índices de esta situación. Lo anterior, teniendo en cuenta que en la actualidad es común que en las relaciones laborales, ya sea entre empleadores y trabajadores o entre compañeros de trabajo, se presentan casos en que la comunicación entre ellos se torna un poco hostil, lo cual genera un conflicto; ya sea por la forma en que se solicite las indicaciones, informar algo sobre asuntos de cualquier índole, conseguir un propósito o variaciones en la condiciones de trabajo que se presenten en las empresas, ocasionando cambios en los estados de ánimo y responden en forma inadecuada con un trato injustificado, humillante u ofensivo, alterando el desempeño laboral y las actividades de la misma.

Palabras clave: Acoso laboral, acoso moral, acoso sexual, mobbing, hostigamiento, discriminación, dignidad humana, integridad física y psíquica, programa de prevención de riesgos laborales, enfermedad laboral.

Abstract

The present work was made in order to establish the modalities and circumstances aggravating labor harassment, in order to identify the mechanisms of prevention, treatment and sanctioning procedure; through an analysis of comparative law in countries such as Spain, Mexico and Colombia, that allows to offer the contributions that help to the legal regulation in Colombia to reduce the rates of this situation. By the way, it is common nowadays that in laboral relationships between employers and workers or between co-workers, cases arise in which communication between them becomes a little hostile, which generates a conflict; either by the way it is requested the indications, to inform something on matters of any kind, achieve a purpose or variations in working conditions that present themselves in the companies, causing changes in the states of mind and respond inappropriately with an unjustified, humiliating or offensive treatment, altering the work performance and activities of the same.

Keywords: Labor harassment, moral harassment, sexual harassment, mobbing, harassment, discrimination, human dignity, physical integrity and psychic, prevention program Occupational hazards, occupational disease.

Contenido

Introducción	1
Planteamiento del problema.....	3
Justificación	4
Objetivos	5
Objetivo General	5
Objetivos Específicos	5
Capítulo I	6
1. Análisis de acoso laboral en España	6
1.1 Concepto	6
1.2. Diferenciación de acoso laboral de otras situaciones en el trabajo	7
1.3. Sujetos de acoso.....	8
1.4. Causas que lo motivan.....	8
1.5. Modalidades y circunstancias agravantes.....	10
1.6. Normas jurídicas.....	11
1.7. Mecanismos de prevención	22
1.8. Tratamiento.....	25
1.9. Procedimiento sancionatorio	28
Capítulo II	32
2. Análisis de acoso laboral en México	32

2.1. Concepto.....	32
2.2. Causas.....	33
2.3. Modalidades.....	34
2.4. Normas jurídicas.....	35
2.5. Mecanismos de prevención	41
2.6. Tratamiento.....	44
2.7. Procedimiento sancionatorio	46
Capítulo III.....	52
3. Análisis de acoso laboral en Colombia	52
3.1. Concepto.....	52
3.2. Diferenciación de acoso laboral de otras situaciones en el trabajo	52
3.3. Sujetos de acoso.....	55
3.4. Causas que lo motivan.....	56
3.5. Modalidades.....	56
3.6. Circunstancias y Conductas.....	63
3.7. Normas jurídicas.....	64
3.8. Mecanismos de prevención	69
3.9. Tratamiento.....	72
3.10. Procedimiento sancionatorio	75
Conclusiones.....	78

Recomendaciones	81
Referencias.....	84

Introducción

Cuando en el ambiente de trabajo se presentan conductas entre sus miembros que afecten las relaciones interpersonales y la integridad personal, como comentarios agresivos físicos o psicológicos, actos de discriminación, humillantes, entre otros; es llamado en Colombia y México como acoso laboral y en otros países como España, es denominado como mobbing, acoso psicológico en el trabajo o acoso moral. Cada Estado tiene su regulación, con una variedad en sus interpretaciones, llevando a generar ambigüedades en su implementación, siendo que todas incluyen en la reglamentación las causas que lo origina, el fin que persigue, las consecuencias que implica para el ser humano y al trabajador, medidas de prevención y tratamiento.

El acoso laboral son todas aquellas formas de intimidación, insultar, malos tratos, agresión física o verbal de una persona a otra, con el fin de alterar las relaciones para lograr un beneficio propio o colectivo, la renuncia o despido del empleado.

El Concepto no es nuevo, el primero en estudiar el mobbing fue el etólogo austriaco Konrad Lorenz (Leymann, 2010), quien al observar el comportamiento de determinadas especies animales constató que, en ciertas oportunidades, los individuos más débiles del grupo formaban una coalición para atacar a otro más fuerte.

Durante la década de los 80, el psicólogo Heinz Leyman (Leyman, 1997) de la Universidad de Estocolmo, considerado la máxima autoridad mundial sobre el tema, lo define como:

Una situación en que una persona, o varias, ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otra u otras personas

en el lugar de trabajo con el fin de destruir sus redes de comunicación, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y conseguir su desmotivación laboral (Riquelme, 2006).

Con el fin de conocer con claridad las situaciones de acoso laboral es importante diferenciarlas de las que son consideradas como conflicto u órdenes impartidas por el empleador o situaciones de conflicto en el ambiente laboral. Para que se produzca acoso, existe una relación laboral, las actitudes se deben desarrollar en el ambiente de trabajo y se busca que el acosado abandone su puesto de trabajo, se dan los requisitos de sistematicidad, reiteración y continuidad y se afectan los derechos de los empleados como la integridad física y moral. En cuanto a los incumplimientos de las órdenes impartidas por el empleador o situaciones de conflicto en el ambiente laboral están: conductas que impliquen un enfrentamiento entre las personas sea con los jefes o compañeros de trabajo por asuntos laborales u otras causas, el exceso de carga en el trabajo, críticas constructivas, explícitas, justificadas, la supervisión-control de las funciones que deben cumplir, los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general (Vega, 2009).

Planteamiento del problema

Actualmente, se ha incrementado el acoso, hostigamiento laboral y sexual, tanto en hombres como en mujeres en el lugar de trabajo, lo cual es importante que los trabajadores se concienticen de esta problemática conociéndolas modalidades que lo configuran, la normatividad que lo regula, los mecanismos de prevención, su tratamiento y el procedimiento sancionatorio. No solo es una problemática que afecta a la clase trabajadora sino a los empleadores y al mismo Estado; partiendo que éste es el encargado de garantizar la vigilancia y control de las actividades que se ejecutan en el ámbito laboral, con el objetivo que se cumplan los principios y derechos laborales a través de los entes encargados. El Estado Colombiano ha creado legislación y con el desarrollo de la jurisprudencia se ha protegido la vulneración de los derechos laborales, considerando la convivencia laboral tanto en las empresas públicas y privadas de vital importancia entre empleadores y trabajadores permitiendo los resultados requeridos; por tal razón es conveniente su conocimiento que permita asumir en la práctica de las situaciones presentadas.

Lo conveniente es mirarlo desde un enfoque social, político y económico, ya que es un fenómeno que no solo afecta al trabajador sino a la familia, a la empresa, compañeros de trabajo y a la sociedad. De no prestar la asistencia necesaria se vulnerarían varios derechos de las personas, como: el derecho a la dignidad humana, a la intimidad, a la igualdad, el libre desarrollo de la personalidad, a la integridad física y moral. ¿Es así, que surge el interrogante si Colombia cuenta con mecanismos de protección frente al acoso laboral?

Justificación

Para que se configure acoso laboral, las conductas deben ser persistentes y demostrables y que a su vez sean ejercidas sobre un empleado, un trabajador por parte del empleador, un superior inmediato o mediato, un compañero; en éstas hay una relación jerárquica o subordinación, por lo que no es aplicable en relaciones civiles o comerciales.

Muchas veces las conductas se presentan de manera recurrente, ya sea porque se les ha permitido a las personas que las asumen y por falta de conocimiento no las manifiestan o no siguen el proceso regular y no le dan la importancia, las cuales pueden repercutir en las relaciones laborales, la productividad de la empresa, calidad de vida del ser humano; menoscabando la autoestima y daños psicológicos al afectado. Es normal que los seres humanos, tomen actitudes de sobresalir en sus actos, se hacen notar, pero lo más importante es identificar, cuando es el momento adecuado sin perjudicar el desempeño de sus compañeros o subalternos.

Razón por la cual, las entidades encargadas han desarrollado un estudio para atender este fenómeno y ofrecer los mecanismos necesarios y prácticos en su aplicación para evitarlo, tratarlo y sancionarlo. De involucrarse a las empresas, le generaría sanciones de tipo administrativo, penal, administrativo, económico; afectándose así su productividad, la generación de empleo. De esta forma se afectaría la economía del país, por los altos costos que implica el tratamiento por manejo de enfermedades profesionales a nivel psicológico, físico y el pago de indemnizaciones.

Objetivos

Objetivo General

- Determinar los mecanismos de protección al empleado para prevenir y corregir el acoso laboral en Colombia.

Objetivos Específicos

- Establecer las modalidades y circunstancias agravantes del acoso laboral.
- Identificar los mecanismos de prevención, tratamiento y procedimiento sancionatorio, en relación a las situaciones de acoso laboral en el ambiente de trabajo.

Capítulo I

1. Análisis de acoso laboral en España

1.1 Concepto

Varias instituciones científicas y sociales, dentro de las políticas de salud laboral han estudiado el acoso laboral, como lo son: El parlamento Europeo, Organización Internacional del Trabajo, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, Inspección de Trabajo y Seguridad. Es así, que la Comisión Europea, acogió una propuesta del grupo de estudio Violencia en el Trabajo (Con representación de gobiernos, empresarios y sindicatos) y definieron el mobbing como:

“Comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío”.

También, la OIT, en su Convenio Colectivo sobre prevención y solución de reclamaciones en materia de acoso entre la Oficina Internacional del Trabajo y el Sindicato de la OIT, firmado en Ginebra, el 26 de febrero de 2001, que dice: “ La expresión “acoso” abarca todo acto, conducta, declaración, declaración o solicitud que resulte inoportuno para una persona protegida (amparadas por el convenio) y que pueda considerarse razonablemente en todas las circunstancias, como un comportamiento de acoso con carácter discriminatorio, ofensivo, humillante, intimidatorio o violento, o bien una intrusión en la vida privada”.

Se puede decir que, en España, se persigue las actuaciones de acoso, con la finalidad de destruir y hacer desaparecer de la escena laboral a la víctima. (Prieto-Orzanco, 2004)

Según, Correa Carrasco existen tres formas de acoso y tienen conexión, que son: Acoso moral, sexual y discriminatorio. El acoso moral supone una forma de discriminación, de trato denigrante, injustificado y antijurídico y el acoso sexual en su intencionalidad vulnera el derecho a la intimidad en su comportamiento físico o verbal del empresario, superiores o compañeros que repercute en las condiciones del empleo, salario. (correa, 2007)

1.2. Diferenciación de acoso laboral de otras situaciones en el trabajo

Es considerado mobbing: la presión laboral que pretende la autoeliminación del trabajador, marchando de la empresa o a través de una baja médica; Hacer el vacío a la víctima (risas, darse la vuelta, miradas en forma de presión, más que todo en el mobbing horizontal (entre empleados del mismo nivel); Acosado y acosador tienen un vínculo laboral; La presión se realiza en un ambiente de trabajo; Que sea tendencioso, o sea con el fin de hacer daño a la salud psicológica del trabajador y que el hostigamiento se prolongue en el tiempo (algunos se refieren mínimos como seis meses).

No es llamado mobbing: Un enfrentamiento puntual con el jefe o compañero ya sea por un asunto laboral u otro motivo; La antipatía entre jefe y empleado; El exceso de carga en el trabajo; El desgaste personal por exceso de trabajo; el acoso sexual.

La finalidad del acoso laboral, es conseguir que al empleado se le confirma la falta de capacidad para trabajar y culparlo del mal desempeño del área que maneja, es decir se busca que el acosado abandone su puesto de trabajo (peña, 2013)

Es conveniente, hacer una diferenciación del acoso moral y de las conductas abusivas de la dirección empresarial, llamado incumplimiento empresarial, de tal manera para detectar en qué

momentos se presenta una lesión a la dignidad del trabajador en el incumplimiento por acoso moral laboral. En el ejercicio abusivo del poder empresarial, está relacionado con los métodos autoritarios para su ejecución y en el acoso laboral el ejercicio del poder abusivo se representa por ser conductas sistemáticas y reiterativas, para presumir un plan predeterminado para hostigar psicológicamente al trabajador o desentenderse del deber de protección del mismo. Otra diferencia radica en las consecuencias de ambas conductas, en que el abuso del poder empresarial se afectan los derechos laborales sobre lugar, tiempo, modo y contraprestación por el trabajo y en el acoso laboral se lesiona la integridad psíquica y moral del trabajador. (correa, 2007)

1.3. Sujetos de acoso

En actos de acoso participan dos agentes principales como partes implicadas: acosadora y acosada. Las conductas de acoso pueden dirigirse hacia una o más personas, por parte de otra u otras personas, sin distinción de nivel jerárquico y en sentido ascendente (Cuando un empleado tiene un cargo de superior jerarquía y es acosado por sus subordinados), descendente (cuando el jefe actúa en actos de persecución a los empleados a su cargo) u horizontal (acoso entre empleados que se encuentran en el mismo nivel). En la consecución de los hechos puede haber presencia de testigos de la emisión de dichas conductas de acoso, cuyo comportamiento puede ser variado desde la aparente indiferencia o desvío de atención, hasta tomar partido, más o menos evidente, por una de las partes anteriormente mencionadas. (Vega, 2009)

1.4. Causas que lo motivan

El acoso se inicia cuando las relaciones interpersonales empiezan a deteriorarse y no hay acoso como tal, se notan comportamientos de agresión psicológica que se van incrementando con

el tiempo y el acosador busca deteriorar la imagen de la persona, el acosador busca hacer señalamientos individuales sobre todo en factores ambientales y le da más énfasis a dañar su ambiente y las condiciones de trabajo, por lo que las causas no son resueltas entonces el hostigamiento se incrementa y suele finalizar con la salida de la víctima de la organización, a veces por petición de traslado o por abandono del puesto de trabajo y por despido, se presenta acumulación de absentismo, baja productividad que podría llevar a justificar el despido, obteniendo así la finalidad destructora del mobbing. (Prieto-Orzanco, 2004)

Otros elementos que pueden generar en una situación de acoso Psicológico en el trabajo son las condiciones del ambiente trabajo, lo cual es responsabilidad empresarial y por lo tanto, afectaría y vulneraría los derechos laborales de los trabajadores no se puede afirmar que por sí mismas determinen la aparición de una situación de acoso, como condición suficiente, pero hay que considerar la existencia de condiciones de trabajo que no evitan o que incluso favorecen la aparición de este riesgo. Dentro de los factores que ayudan a la presencia de situaciones de mobbing están: Conflicto o ambigüedad de rol, falta de autonomía, Malas relaciones personales en el trabajo, ausencia o ineficacia de los canales de comunicación y participación. Otra de las probabilidades que sucedan en la empresa conductas violentas, es la práctica de o conflictos derivados del ámbito extralaboral o de la esfera personal de los involucrados. (Trabajadores, empleadores).

En el campo científico se han relacionado perfiles de personalidad con las personas participantes en una situación de mobbing (acosador y víctima, principalmente), pero no como un antecedente único. Es necesario tener en cuenta si hay un daño a la salud y si la persona ha estado o está sometida a conductas de violencia psicológica. (Vega, 2009)

1.5. Modalidades y circunstancias agravantes

Partiendo que el acoso se manifiesta de varias formas de hostigamiento, como medidas organizativas, medidas de aislamiento social, medidas de ataques a la víctima (Críticas, burlas, vejaciones, entre otras). Dentro de las que buscan regular la organización empresarial, como: No asignar tareas, cambios que llevan a desarrollar actividades innecesarias o imposibles de cumplir, impedir relaciones personales con otros compañeros de trabajo, que al final si implican cambios sustanciales en el ambiente de trabajo causantes de un perjuicio a la formación profesional y que tiene vinculación con el derecho reconocido a los trabajadores de promoción dentro de la empresa, cuando es llevado a un cambio de movilidad, generando una degradación profesional.

Se ha encontrado coincidencia en considerar el acoso moral laboral como un incumplimiento grave y culpable del empresario. En caso de acoso moral vertical, ejercido directamente por el empresario o por los superiores de la empresa. La gravedad y culpabilidad del incumplimiento, se manifiestan por la conducta por parte del sujeto activo caracterizado por un hostigamiento a un trabajador mediante una conducta intimidatoria de carácter injusto, con alto grado de intensidad y con reiteración en el tiempo; con la conducta se persigue dañar psíquica o moralmente al trabajador para alterar su entorno laboral o generar su salida y éste daño provocado lesiona los derechos del trabajador como la dignidad personal e integridad moral.

Además, si se configura una conducta pluriofensiva (varias a la vez), llevando a un trato degradante, siendo lesiva al derecho de la integridad moral, afectando el honor profesional, crea un ambiente hostil e incómodo, vulnerando el derecho a la intimidad. Esta afectación de derechos fundamentales en las conductas de acoso laboral, lesiona la dignidad del trabajador y por ende debe regular todo orden jurídico.

Cuando se presenta el acoso horizontal, que en algunos casos puede ser responsable el empresario por acoso moral, debido al incumplimiento de su obligación empresarial de impedir, por sus funciones de dirección que en la empresa se dañen los bienes jurídicos fundamentales de los que es titular el trabajador, como lo sería el de la integridad moral. (correa, 2007)

1.6. Normas jurídicas

En España, por su parte, no se cuenta con una conceptualización específica sobre el acoso moral en el trabajo; sin embargo, los derechos fundamentales que pueden ser vulnerados a las víctimas del mobbing, son los derechos a la dignidad el trabajador, a la no discriminación, a la integridad física y moral, al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen, se encuentran tutelados en la Constitución Española, en el Estatuto de los Trabajadores, en el Código Penal y en la Ley 14/86 General de Sanidad. (mendizabal, 2013)

De acuerdo al último informe de la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de trabajo, en España estimaron que en torno a 800.000 personas estaban padeciendo acoso psicológico en sus actuales empleos. Los datos preliminares de la primera encuesta sobre la violencia en el entorno laboral, desarrollada en mayo de 2001 por la Universidad de Alcalá sobre una muestra de casi mil personas en activo, arrojó un resultado de un 11,44% de las personas encuestadas manifestaron que el acoso laboral es una pesada carga cotidiana. En el Tratado de Unión Europea, en su artículo 13, establece políticas antidiscriminatorias se incluye al acoso como comportamiento prohibido junto con la discriminación dentro del contenido del derecho a la igualdad, que integran al acosado en uno de los grupos vulnerables y especialmente protegidos por la norma jurídica.

El Estado ha regulado más las formas de acoso sexual (Por su objeto y finalidad) y el discriminatorio (Por condiciones personales de la víctima), que el acoso moral genérico por el carácter de especial gravedad, con la expedición de la Ley 62 de 2003: “Establece medidas fiscales, administrativas y de orden social...” (correa, 2007)

La Constitución Española, España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.

De los derechos y deberes fundamentales. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social. Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España. De los principios rectores de la política social y económica: los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados, el derecho a la protección de la salud y el derecho de asociación. (Cuadro de normas y mecanismos para la Protección de los Derechos Humanos, s.f.)

Ley Orgánica 3/2007 (22 de marzo), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos

sea reales y efectivas. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. La igualdad es un principio fundamental en la Unión Europea, con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro. (union general de trabajadores madrid, s.f.)

Código Laboral Y De La Seguridad Social Real Decreto Legislativo 2/2015, De 23 De Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El artículo Uno de la Ley 20/2014, de 29 de octubre, por la que se delega en el Gobierno la potestad de dictar diversos textos refundidos, en virtud de lo establecido en el artículo 82 y siguientes de la Constitución Española, autorizó al Gobierno para aprobar un texto refundido en el que se integrasen, debidamente regularizadas, aclaradas y armonizadas, el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y todas las disposiciones legales relacionadas que se enumeran en ese apartado, así como las normas con rango de ley que las hubieren modificado.

La Ley Del Estatuto De Los Trabajadores Que Se Inserta, Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador

o empresario. Son empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas. Se excluyen del ámbito regulado por esta ley: a) La relación de servicio de los funcionarios públicos, b) Las prestaciones personales obligatorias, c) La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa solo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo, d) Los trabajos realizados a título de amistad o buena vecindad, e) Los trabajos familiares, f) La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, g) En general, todo trabajo que se efectúe en desarrollo de relación distinta a lo preceptuado.

Entre los Derechos y deberes derivados están la no discriminación en las relaciones laborales, por tal motivo se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión ideas políticas, orientación o condición sexual, entre otros.

Ley 31/1995, De 8 De Noviembre, De Prevención De Riesgos Laborales, El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea que ha expresado su ambición de mejorar progresivamente las condiciones de los trabajadores. El ámbito de aplicación de la Ley incluye tanto a los trabajadores vinculados por una relación laboral en sentido estricto, como al personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las administraciones públicas, así como a los socios trabajadores o de trabajo de los distintos tipos de cooperativas, sin más exclusiones que las correspondientes, en el ámbito de la función pública, a determinadas actividades de policía, seguridad, resguardo aduanero, peritaje forense y protección civil cuyas particularidades impidan la aplicación de la Ley.

Conceptualiza la prevención el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. El riesgo laboral es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Se considerarán como daños derivados del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo. Los trabajadores tienen amparo en los siguientes derechos y obligaciones: Derecho a la protección frente a los riesgos laborales, derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Todo con un debido cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Ley 20/2007, De 11 De Julio: Del Estatuto Del Trabajador Autónomo. El artículo 38 de la Constitución reconoce la libertad de empresa en el marco de una economía de mercado; el artículo 35, en su apartado 1, reconoce para todos los españoles el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo; el artículo 40, en su apartado 2, establece que los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales, velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados; finalmente, el artículo 41 encomienda a los poderes públicos el mantenimiento de un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones. Las cláusulas contractuales que vulneren el derecho a la no discriminación o cualquier derecho fundamental serán nulas y se tendrán por no puestas. (union general de trabajadores madrid, s.f.)

Real Decreto Legislativo 5/2000, De 4 De Agosto, Por El Que Se Aprueba El Texto Refundido De La Ley Sobre Infracciones Y Sanciones En El Orden Social. Las infracciones no podrán ser objeto de sanción sin previa instrucción del oportuno expediente, de conformidad con el procedimiento administrativo especial en esta materia, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden que puedan concurrir. Las infracciones se califican como leves, graves y muy graves en atención a la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho afectado, de conformidad con lo establecido en la presente Ley.

Son sujetos responsables de la infracción las personas físicas o jurídicas y las comunidades de bienes que incurran en las acciones u omisiones tipificadas como infracción en la presente Ley y en especial las siguientes: El empresario en la relación laboral, Los empresarios, trabajadores por cuenta propia o ajena o asimilados, perceptores y solicitantes de las prestaciones de seguridad social, las mutuas de accidentes de trabajo, demás entidades colaboradoras en la gestión, en el ámbito de la relación jurídica de seguridad social, las entidades o empresas responsables de la gestión de prestaciones en cuanto a sus obligaciones en relación con el Registro de Prestaciones Sociales Públicas y demás sujetos obligados a facilitar información de trascendencia recaudatoria en materia de Seguridad Social, Los empresarios, los trabajadores y, en general, las personas físicas o jurídicas, respecto de la normativa de colocación, fomento del empleo y de formación profesional ocupacional y continua, Los empresarios y trabajadores por cuenta propia respecto de la normativa sobre trabajo de extranjeros, las cooperativas con respecto a sus socios trabajadores y socios de trabajo, Las agencias de colocación, las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias respecto de las obligaciones que se establecen en su legislación específica y en la de prevención de riesgos laborales,... Los empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de la normativa legal que regula el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, respecto de las condiciones de trabajo que deben garantizar a dichos trabajadores desplazados temporalmente a España.

Son infracciones laborales las acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, de colocación, empleo, formación

profesional ocupacional y de trabajo temporal, tipificadas y sancionadas de conformidad con la presente Ley.

Son infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales las acciones u omisiones de los empresarios, las de las entidades que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las auditoras y las formativas en dicha materia y ajenas a las empresas, así como las de los promotores y propietarios de obra y los trabajadores por cuenta propia, que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud laboral sujetas a responsabilidad conforme a la presente Ley. Las infracciones del orden social que regula esta norma se clasifican de acuerdo al escenario y la intensidad en que se ejercen, así:

A. Infracciones en materia de relaciones laborales:

Infracciones leves: No informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, en los términos y plazos establecidos reglamentariamente.

Infracciones graves: No cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.

Infracciones muy graves: Los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores, Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones,

jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.

Infracciones graves y muy graves: Las decisiones adoptadas en aplicación de la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación, favorable o adversa, por razón del sexo, nacionalidad, lengua, estado civil, condición social, ideas religiosas o políticas y adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio, en general, de las actividades sindicales.

B. Infracciones en materia de prevención de riesgos laborales

Infracciones leves: No dar cuenta, en tiempo y forma, a la autoridad laboral competente, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de leves, Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

Infracciones graves: Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, no llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones, con el alcance y contenido establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, no realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, o no comunicar su resultado a los trabajadores afectados, no dar cuenta en tiempo y forma a la autoridad laboral, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales, o no llevar a cabo una investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes, incumplir la

obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva que derive como necesaria de la evaluación de riesgos, o no realizar el seguimiento de la misma.

Infracciones muy graves: No adoptar, los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

C. Infracciones en materia de seguridad social

Son infracciones en materia de Seguridad Social las acciones y omisiones de los distintos sujetos responsables que sean contrarias a las disposiciones legales y reglamentarias que regulan el sistema de la Seguridad Social, tipificado y sancionado como tales en la presente Ley.

D. Infracciones de los empresarios, entidades de formación, entidades que asuman la organización de las acciones de formación profesional para el empleo programado por las empresas, trabajadores por cuenta propia y asimilada.

Infracciones graves: Formalizar la protección por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en su caso, de la incapacidad temporal del personal a su servicio, así como los trabajadores autónomos la protección por cese de actividad en entidad distinta de la que legalmente corresponda.

Las sanciones impuestas por infracciones muy graves, una vez firmes, se harán públicas en la forma que se determine reglamentariamente.

Dependiendo de las infracciones impuestas, así será la responsabilidad empresarial, en que la empresa principal responderá solidariamente con los contratistas y subcontratistas a que se refiere el apartado 3 del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales del cumplimiento, durante el período de la contratación de las obligaciones impuestas. (Sociales, 2000)

1.7. Mecanismos de prevención

Un mecanismo para trabajar en la detección y configurar el hostigamiento del afectado en España, es manejarlo clínicamente en un cuadro médico psicológico y comportamental, que haya reconocimiento de los síntomas, como ansiedad, depresión con ayuda de la familia para llevar a la superación de los mismos con las terapias requeridas mejorando así las relaciones laborales. (Prieto-Orzanco, 2004)

Al descubrir acoso moral como un fenómeno socio-laboral es conveniente decidir la actuación de una manera de autonomía colectiva, para proteger los derechos que vulnera, con la participación de los trabajadores, el sindicato, representación de la empresa; por medio de una tutela preventiva que busque la prevención de riesgos laborales. Quiere decir, detectarlo en sus inicios, lo cual constituye la mejor garantía para preservar el derecho fundamental a la dignidad del trabajador y que muchas veces es difícil compensarlo o restituirlo. Se trabajaría siguiendo tres pasos, como: Establecer los medios para prevenir el fenómeno, si no es suficiente la

prevención, crear los medios para descubrir los signos de acoso y de detectar la problemática, adoptar medidas de intervención concretas para eliminarlos.

Otro de los instrumentos en la prevención de riesgos psicosociales, es la promoción de un programa de detección de situaciones de riesgo, a través de la vigilancia de la salud, que muchas veces es difícil detectar los problemas de estrés laboral. Por tal razón, es recomendable la creación de un órgano específico, conformado por un médico adscrito al servicio de prevención, un representante al servicio y un representante del departamento de personal y que sean ajenos al centro de trabajo donde se haya presentado alguna situación.

Dentro del punto preventivo, se le reconoce la responsabilidad a la empresa de velar por un entorno laboral saludable y libre de comportamientos hostiles, creando un programa de trabajo integrado con los representantes de los trabajadores de políticas y prácticas de protección a la dignidad y la integridad física y moral de éstos. (correa, 2007)

La prevención del acoso en la legislación vigente, no solo se examina a la interpretación del derecho por medio de los jueces y tribunales, sino que es función del legislador europeo y español que ha provisto para los supuestos de acoso sexual y por razón de sexo. Dentro del programa es recomendable incluir los siguientes aspectos: Una intervención clara de prevención y hacer frente con rapidez ante una denuncia, adecuar o adaptar el trabajo de la persona afectada planificar las actuaciones de prevención, delimitar las tareas con claridad. Antes de la aplicación del programa de prevención mencionado, se requiere dar formación completa a los empresarios, trabajadores y sociedad en general sobre lo que es el acoso laboral.

La Administración Pública desarrolla un estudio previo sobre la incidencia de acoso por medio de encuestas anónimas para tratar de manejar el hostigamiento laboral y marcan las pautas

de actuación para el control de los riesgos psicosociales, como: Distribución de tareas y competencias, Distribuir la carga de trabajo acorde a la capacidad de los trabajadores, proporcionar dotación suficiente de personal, definir mecanismos que faciliten poder de decisión. Durante el apoyo y control se debe aplicar: Eliminar el trabajo excesivamente controlado, dar oportunidades de iniciativa y autorrealización, favorecer el trabajo en equipo, establecer incentivos por las actividades bien realizadas, seguimiento permanente, promover la participación de todo el personal (todos los niveles); que persiga la protección a la igualdad del personal (peña, 2013)

La Ley 31 De 1995 Sobre Prevención De Riesgos Laborales. Este plan de prevención deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan; El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior serán comunicados a los trabajadores afectados. El empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención y puedan desarrollar correctamente sus

funciones en materia preventiva. El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. (union general de trabajadores madrid, s.f.)

1.8. Tratamiento

De presentarse una situación de acoso laboral en sus inicios, ese sugiere intervenir en una resolución “sin traumas”, por medio de la Mediación, que sería llevada a cabo por personas independientes, como psicólogos, abogados, laboristas, educadores sociales; con poder decisorio, imparciales, objetivos y neutrales; con el objetivo de solucionar de forma más rápida y menos complicado que un proceso judicial. A su vez, contribuye positivamente a gestionar los desacuerdos, incentivando el desarrollo de la capacidad de empatía y resolución pacífica de conflictos en las personas afectadas. No es recomendable aplicarlo cuando el acosador es el jefe de la empresa o alguien muy allegado y puede prosperar mejor en empresas medianas y grandes, ya que lo están incluyendo en la negociación colectiva.

Para que el mediador realice su función se necesita que ambas partes en conflicto estén de acuerdo, soportado por una denuncia o queja, pero no sepan cómo resolver la situación. Se deja claro que siempre se media para lograr un acuerdo entre las partes y cada una en una posición funcionalmente equidistante dentro de un plano de igualdad sostenible. Aplicarse en la fase inicial de las conductas abusivas, se actúa preventivamente, como una suerte de “alerta temprana” de una denuncia al caso y le permite a la víctima ganar confianza para enfrentarse a los hechos evitando otras victimizaciones posteriores. Existen varios tipos de mediación, como:

1. La Mediación eficaz, se lleva a cabo en los primeros momentos de presentarse el acoso.
2. La Mediación superior, se realiza con la intervención de una persona con cargo superior y que esté fuera del círculo cercano del acosador y su víctima para mediar con objetividad.
3. La Mediación Impropia, se actúa por un órgano especializado para corregir a través de sanciones buscando su ejemplificación.
4. La Mediación Estratégica, lo ejecutan asociaciones de ayuda como los sindicatos y por ser independientes de la labor de los participantes, otorgan recomendaciones para que los tenga en cuenta la empresa.
5. La Mediación Judicial, es una obligatoriedad para imponer demanda ante las instancias judiciales y es una posibilidad de mediar antes de iniciar el proceso.

Para promover un tratamiento efectivo con la víctima de acoso moral en el trabajo, se deben diagnosticar los síntomas generados, que pueden ser psíquicos (estrés postraumático, alteraciones de sueño, cansancio, ideas negativas, etc.) o físicos (cefaleas, problemas digestivos, hipertensión, tensionales, etc.). Es necesario incluir en la intervención terapéutica del afectado a la pareja o un familiar próximo, para la recuperación de los vínculos afectivos. Se han encontrado en ellos defectos en su personalidad o carácter moral y en casos crónicos con desórdenes de personalidad.

La recuperación de la persona afectada radica en cuatro pilares: Recuperar el poder, romper el aislamiento, la adquisición de actitudes de defensa real por parte de la víctima (recuperación de la normalidad) y la creación de un vínculo terapeuta-paciente.

En los procesos de recuperación, hay que constatar que cuanto más avanza el acoso, la afectación sobre la salud es mayor, más difícil que la víctima se recupere, es por lo cual se ha

propuesta un modelo de intervención, cuando el programa de prevención ha fallado, orientado sobre dos pilares, como la intervención sistémica y el abordaje terapéutico individual.

La Intervención Sistémica, trabaja con cuatro sistemas, que son: Ontosistema (Capacidades de la propia persona), el Microsistema (se refiere a la familia y ambiente afectivo), el Exosistema (es la red de soporte, sanitario, judicial, sindicatos) y el Macrosistema (sistema social). Acorde a la función de los elementos que involucra estos sistemas depende la buena o mala resolución del proceso de acoso. Este modelo ayuda mejorar los casos de acoso, pero si es manejado en forma temprana, porque ya en nivel avanzado siempre dejará secuelas en el ser humano. El Abordaje Terapéutico individual, se encamina que la persona acosada sea el centro de su recuperación, trabajando en tres objetivos: Tomar conciencia de la inocencia, realizar una desactivación emocional para mantener la calma necesaria y transmitir la convicción de la propia inocencia y hacer frente quienes le acosan.

Otro método de recuperación es la intervención individual de casos, definiendo las estrategias con base en dos etapas: Salir de la indefensión y el tratamiento de las secuelas de la violencia psicológica. En la primera, se le concientiza que el mismo afectado arregla el mobbing, siguiendo los siguientes pasos: Información, conocimiento y decisión, aquí tiene dos opciones, dejar el trabajo, con asesoría de un abogado para no perder sus derechos laborales y con ayuda psicológica o mantenerlo, manejando varios puntos, como: Reconocimiento de la situación, Terapia de apoyo, Implicación de la empresa, Cuidar la salud y los Sistemas de apoyo. En el tratamiento terapéutico de las secuelas, se busca que la víctima se reconecte a sus necesidades y deseos incentivando su autoestima y, por otro lado, cicatrice el daño generado para olvidar la situación vivida. (peña, 2013)

1.9. Procedimiento sancionatorio

La Constitución Política de España, señala que todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión. (Cuadro de normas y mecanismos para la Protección de los Derechos Humanos, s.f.)

El empresario posee la facultad para creando un régimen disciplinario, para contribuir eficazmente a la protección frente al acoso moral en el trabajo, estableciendo una orden expresa de prohibición general o particular al acoso moral constituyéndola como indisciplina o desobediencia en el trabajo y susceptible de despido o de las sanciones menores, se regulen en convenios para infracciones más genéricas.

Si se constatan indicios reales de acoso y si es grave, es aconsejable mantener la separación de los afectados mediante una suspensión cautelar de empleo del presunto acosador e iniciar una instrucción más estricta del procedimiento sancionador, con el objeto de acreditar claramente las infracciones, ordenando el cese de las conductas acosadoras o un cambio de actitud y proponer e imponer una sanción adecuada. Lo que se escoja deberá garantizar la indemnidad de la víctima, la confidencialidad y la audiencia de las partes.

Uno de los mecanismos de protección a la víctima del acoso moral cuando ha ocasionado efectos destructivos en la integridad física o psíquica y por incumplimiento empresarial es instaurar una tutela jurisdiccional, junto con la acción resolutoria y la extinción indemnizada del contrato de trabajo (correa, 2007).

El empresario es el principal promotor para contribuir eficazmente a la protección frente al acoso moral en el trabajo, por medio de sus facultades de dirección estableciendo un régimen

de faltas y sanciones de la empresa para considerar las conductas como indisciplina siendo susceptible de despido o de sanciones menores, como trasgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza. El empleador también tiene responsabilidad en el ámbito administrativo y la imputación se mira desde el aspecto subjetivo por el nivel de participación y objetivo en relación con el régimen de infracciones y sanciones en el orden social. Desde el aspecto subjetivo, el empleador es directo responsable de acoso en el trabajo tanto individual como ambiental, cuando es causado por sus trabajadores, como directivos encargados de la organización de la empresa para la prevención de los riesgos.

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Se analiza desde el aspecto objetivo la responsabilidad y constituyen infracciones administrativas en el orden social las acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables tipificadas y sancionadas en la presente Ley y en las leyes del orden social. Las infracciones no podrán ser objeto de sanción sin previa instrucción del oportuno expediente, de conformidad con el procedimiento administrativo especial en esta materia, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden que puedan concurrir. Las infracciones se califican como leves, graves y muy graves en atención a la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho afectado. Se establece los siguientes principios de tramitación:

El procedimiento se ajustará a los siguientes trámites:

Se iniciará, siempre de oficio, por acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en virtud de actuaciones practicadas de oficio, por propia iniciativa o mediante denuncia, o a instancia de persona interesada, b) El acta será notificada por la citada inspección al sujeto o sujetos

responsables, que dispondrá de un plazo de quince días para formular las alegaciones que estime pertinentes en defensa de su derecho, ante el órgano competente para dictar resolución, c)

Transcurrido el indicado plazo y previas las diligencias necesarias, si se hubieren formulado alegaciones se dará nueva audiencia al interesado por término de ocho días, siempre que de las diligencias practicadas se desprenda la existencia de hechos distintos a los incorporados en el acta, d) A la vista de lo actuado, por el órgano competente se dictará la resolución correspondiente.

El Ministerio Fiscal deberá notificar, en todo caso, a la autoridad laboral y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la existencia de un procedimiento penal sobre hechos que puedan resultar constitutivos de infracción. Dicha notificación producirá la paralización del procedimiento hasta el momento en que el Ministerio Fiscal notifique a la autoridad laboral la firmeza de la sentencia o auto de sobreseimiento dictado por la autoridad judicial. (Sociales, 2000)

Ley Orgánica 3/2007, De 22 De Marzo, Para La Igualdad Efectiva De Mujeres Y Hombres. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Cualquier persona podrá reclamar ante los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. (union general de trabajadores madrid, s.f.)

Para garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales en materia de prevención de riesgos laborales, tanto frente al empresario como frente a otros sujetos obligados legal o convencionalmente, así como para conocer de la impugnación de las actuaciones de las administraciones públicas en dicha materia respecto de todos sus empleados, bien sean éstos funcionarios, personal estatutario de los servicios de salud o personal laboral, que podrán ejercer sus acciones, a estos fines, en igualdad de condiciones con los trabajadores por cuenta ajena, incluida la reclamación de responsabilidad derivada de los daños sufridos como consecuencia del incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales que forma parte de la relación funcionarial, estatutaria o laboral; y siempre sin perjuicio de las competencias plenas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones, sobre tutela de los derechos de libertad sindical, huelga y demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de la discriminación y el acoso, contra el empresario o terceros vinculados a éste por cualquier título. En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. (union general de trabajadores madrid, s.f.)

Capítulo II

2. Análisis de acoso laboral en México

2.1. Concepto

Los conceptos de “acoso moral” (del original francés *harcèlement moral*) y “acoso psicológico” no son equivalentes. Opinan que son términos que buscan mantener, en los respectivos idiomas (francés y español), la esencia del fenómeno que el médico Peter Heinemann, basado en Konrad Lorenz, denominó *mobbing* para referirse a una forma de violencia entre seres humanos, concretamente niños en el ámbito escolar, que más tarde el psicólogo Heinz Leymann estudió a mayor profundidad entre los adultos en el ámbito laboral. El propio término *mobbing* no es utilizado universalmente, a pesar de haber sido el primero en usarse. Cabe señalar, como pequeña muestra del debate acerca de cómo denominar al fenómeno y por qué, que Marie France Hirigoyen, creadora del primero, no lo concibe propiamente como una traducción sino como un término propio que expresa la naturaleza o esencia del fenómeno y considera que el término *mobbing* es muy vago e Iñaki Piñuel, por su parte, opina que “acoso psicológico” es la traducción correcta de *mobbing* y el término creado por Hirigoyen debería ser llamado “acoso inmoral”. En inglés, utilizan el término *workplace bullying*. (Vázquez, s.f.)

Debido a los evidentes signos externos que se manifiestan en la violencia física en el entorno laboral, ésta es más fácil de detectar, lo que no ocurre con la violencia psicológica la cual en muchas ocasiones puede negarse o deformarse. Por lo tanto, la violencia en el trabajo se manifiesta como un abuso de poder con el objetivo de doblegar la conducta de otro mediante la utilización de la fuerza física y o psicológica.

2.2. Causas

La doctora Gabriela Mendizábal, en su artículo El acoso laboral y la seguridad social, de la revista Latinoamericana de derecho social (2013), afirma “hoy en día existen más factores que detonan el acoso laboral, tales como la contratación temporal, el subempleo, la inestabilidad laboral y en general la precarización en el trabajo. Las víctimas de acoso laboral con mayor frecuencia son las mujeres. Los derechos fundamentales de los trabajadores vulnerados en el acoso laboral son la dignidad y la salud del trabajador, ambos reconocidos tanto en el derecho internacional como en el nacional.

Considera el medio ambiente de trabajo y los riesgos de trabajo son espacios de realización de algunos derechos fundamentales de los trabajadores, como son el derecho a la vida, el derecho a la integridad física y el derecho a la salud, que son derechos consustanciales a la prevención de riesgos laborales. (mendizabal, 2013)

El desconocimiento tiene a su vez tiene sus propias y diversas causas que influyen el incumplimiento de las normas, entre las cuales, a título personal y con base sobre todo en la experiencia laboral, la negligencia (omisión deliberada, falta de diligencia y cuidado debidos) en favor de intereses particulares, sean individuales o grupales; así como la desidia (descuido por falta de interés).

El Acoso psicológico laboral ocurre, entre muchas razones, porque las normas se aplican con ajustes a conveniencia, es decir, son manipuladas para servir a intereses creados, sean individuales o de grupo, como la obra del psicólogo (Dr. Heinz Leymann, 1999), quien descubrió que al intervenir la administración de estos casos suelen cometerse violaciones a los derechos laborales y civiles de las víctimas, en su esfuerzo por deshacerse de ellas en lugar de investigar

los casos, lo cual afecta el cumplimiento de las normas y la obra del sociólogo Kenneth Westhues, quien ha estudiado exhaustivamente el fenómeno en el ámbito académico universitario y ha escrito artículos sobre el problema de los tribunales universitarios casi judiciales, los kangaroo courts (tribunales simulados, creados para violar los procedimientos legales establecidos) y la omisión de los procedimientos establecidos, entre otras medidas que violentan las normas en los casos de Acoso Psicológico Laboral.

Otro factor vinculado en mayor o menor medida es el incumplimiento y la manipulación de las normas, según las circunstancias, como la corrupción. El fenómeno no está regulado oficialmente. (Vázquez, s.f.)

2.3. Modalidades

La Ley General De Acceso De Las Mujeres A Una Vida Libre De Violencia, del 1 de febrero de 2007, Estados Unidos Mexicanos; establece que la Violencia Laboral y Docente, se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresan en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de mayores inclinaciones. El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. (union, 2015)

2.4. Normas jurídicas

En México, a partir de la expedición, de la Ley Federal del Trabajo, el 1o. de abril de 1970, ha sufrido cambios relevantes, uno de los más recientes fue en materia de derechos humanos, pero que desafortunadamente no ha representado un cambio notorio, porque sólo incluyó reformas en el contrato por temporadas y otros que no han funcionado. Se han estudiado algunos aspectos destacados de la justicia laboral mexicana respecto a temas de discriminación, perspectiva de género, acoso laboral y transparencia sindical. (union, 2015)

La Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos, expresa que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece. Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Los empresarios serán responsables de los accidentes del

trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, dependiendo las consecuencias que conlleven. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como la organización para conservar la salud y la vida de los trabajadores y aún de las mujeres embarazadas. En la interpretación de las normas de trabajo prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.

Después de la reforma constitucional del 10 de junio de 2011, los derechos humanos han mucha fuerza en el sistema jurídico Mexicano; ya que se eliminó la prohibición constitucional que tenía la Comisión Nacional de Derechos Humanos para intervenir en facultades y atribuciones que eran poco claras y con un personal que desconoce la materia laboral.

Para que el trabajador desarrolle una labor digna, es importante se tengan en cuenta los siguientes factores: a) La dignidad humana del trabajador, b) Que se realice sin discriminación, c) Que tenga acceso a la seguridad social, d) Que se perciba un salario remunerador, e) Que se reciba capacitación continua para el incremento de la productividad, f) Que se cuente con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo, g) Que se respeten irrestrictamente los derechos colectivos de los trabajadores, h) Se tutele la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La reforma laboral de 2012 dispone que no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores, por los siguientes motivos: Origen étnico o nacional, Género, Edad, Discapacidad, Condiciones de salud. No consideran discriminatorio la obligación de someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no se padece alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable. En cuanto a las condiciones migratorias, no implica que se deje o se pueda dejar de cumplir con la ley migratoria; por ejemplo, un visitante sin permiso para realizar actividades remuneradas, no podría alegar discriminación si no se le permite trabajar y tampoco sería discriminatorio la suspensión de relación de trabajo por falta de documentos que exijan las leyes, o de cualquier otro que atente contra la dignidad humana. (H., 2015)

Ley Federal Del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de abril de 1970, Última reforma publicada DOF 12-06-2015 de Estados Unidos Mexicanos, Presidencia de la República, señala como Principios Generales: Que la presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución (Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil...), Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador, se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. La

igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral y en algunas ocasiones se limita el acceso a las mismas oportunidades, argumentando diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

En esta Ley, entienden el hostigamiento, como el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas y el acoso sexual, como una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Es obligación de los patrones cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo. Queda prohibido a los patrones o a sus representantes negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio; Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo y permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo.

Los trabajadores están obligados a cumplir las disposiciones de las normas de trabajo que les sean aplicables; Observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales

mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal. Queda prohibido a los trabajadores ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de terceras personas, así como la de los establecimientos o lugares en que el trabajo se desempeñe y acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo. (union, 2015)

En materia de seguridad social, señala la autora Mendizábal que en el artículo 43 de la Ley del IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social), en seguimiento a la Ley Federal de Trabajo y la Ley del ISSSTE (Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado) por analogía, define la enfermedad ocasionada por el acoso laboral; derivado de un medio ambiente de trabajo insano, con acciones acosadoras en contra de la víctima, ésta puede sufrir secuelas que podrían ser diagnosticadas como enfermedades profesionales. A pesar de que el trabajador recibe asistencia por las enfermedades causadas por el acoso laboral, éstas se consideran enfermedades generales; ya que el estrés y el acoso laboral no están considerados en la legislación mexicana como riesgos de trabajo. (mendizabal, 2013)

México ha suscrito diversos acuerdos y en particular el Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo OIT, con el fin de ampliar la protección jurídica de los trabajadores, relativos a la seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente en el trabajo, indicando en el artículo 3 inciso e) “el término salud, en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo”.

Ley General De Acceso De Las Mujeres A Una Vida Libre De Violencia, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007, Última reforma publicada DOF 17-12-

2015 de Estados Unidos Mexicanos. La presente ley tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Las disposiciones de esta ley son de orden público, interés social y de observancia general en la República Mexicana. Las medidas que se deriven de la presente ley, garantizarán la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres durante su ciclo de vida y para promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida. Los principios rectores para el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia, son: La igualdad jurídica entre la mujer y el hombre; El respeto a la dignidad humana de las mujeres; La no discriminación y la libertad de las mujeres.

Los tipos de violencia contra las mujeres se caracterizan por la acción u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio. (union, 2015)

2.5. Mecanismos de prevención

La Ley Federal Del Trabajo, Publicada En El Diario Oficial De La Federación El 1º De Abril De 1970, Última reforma publicada DOF 12-06-2015, que dice: Estados Unidos Mexicanos. Señala que Riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo y la enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. El patrón es responsable de la seguridad e higiene y de la prevención de los riesgos en el trabajo, conforme a las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos y las normas oficiales mexicanas aplicables. Es obligación de los trabajadores observar las medidas preventivas de seguridad e higiene que establecen los reglamentos y las normas oficiales mexicanas expedidas por las autoridades competentes, así como las que indiquen los patrones para la prevención de riesgos de trabajo, con el apoyo de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la que está integrada por representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social; de Salud; de Gobernación, y de Medio Ambiente y Recursos Naturales, del Instituto Mexicano del Seguro Social, así como por los que designen aquellas organizaciones nacionales de trabajadores y de patrones a las que convoque el titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quien tendrá el carácter de Presidente de la citada Comisión.

La Ley General De Acceso De Las Mujeres A Una Vida Libre De Violencia Nueva Ley Publicada En El Diario Oficial De La Federación El 1 De Febrero De 2007, Última reforma publicada DOF 17-12-2015, que dice: Estados Unidos Mexicanos. Establece que son órdenes de protección preventivas las siguientes: La Federación, las Entidades Federativas, el Distrito Federal y los municipios, se coordinarán para la integración y funcionamiento del Sistema, el

cual tiene por objeto la conjunción de esfuerzos, instrumentos, políticas, servicios y acciones interinstitucionales para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres. Todas las medidas que lleve a cabo el Estado deberán ser realizadas sin discriminación alguna. Por ello, considerará el idioma, edad, condición social, preferencia sexual, o cualquier otra condición, para que puedan acceder a las políticas públicas en la materia. El Sistema se conformará por los titulares de La Secretaría de Gobernación, La Secretaría de Desarrollo Social, La Secretaría de Seguridad Pública, La Procuraduría General de la República, La Secretaría de Educación Pública, La Secretaría de Cultura, La Secretaría de Salud, La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, La Secretaría de Desarrollo Agrario, Territorial y Urbano, ... (union, 2015)

La Universidad Autónoma De Sinaloa De México, crea un reglamento estableciendo los procedimientos para prevenir, atender y sancionar los actos de hostigamiento y acoso sexual, ajustado a la Ley Orgánica de la Universidad y demás normas de la materia.

El reglamento se orientará bajo los siguientes principios: Dignidad y defensa de la persona; Interés superior de la persona menor; Ambiente saludable y armonioso; Igualdad de oportunidades; Integridad personal; Confidencialidad; Debido proceso; Gratuidad, garantizando que los procedimientos iniciados al amparo de la presente norma y demás disposiciones aplicables, no causarán costo o gravamen alguno a las partes.

Las autoridades competentes para la aplicación del presente reglamento son: I. H. Consejo Universitario; II. Rectoría de la Universidad; III. Coordinación del Comité de Equidad de Género de la Universidad; IV. Comisión de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y acoso Sexual; V. Contraloría General de la Universidad; VI. Dirección de

Asuntos Jurídicos de la Universidad; VII. H. Consejo Técnico de las Unidades Académicas; y VIII. H. Tribunal Universitario.

Con base en la política institucional de la Universidad se asume el compromiso de eliminar la discriminación y promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, mediante la implantación de acciones afirmativas y a favor del personal, garantizando un ambiente armónico que propicie el desarrollo personal y profesional, libre de hostigamiento y acoso sexual. El hostigamiento y acoso sexual se clasifican de las siguientes formas: De gravedad leve; De gravedad media; De gravedad alta y De gravedad muy alta.

El control prevención le corresponde a la Comisión Para la Prevención, Atención y Sanción de Hostigamiento y Acoso Sexual, el cual lleva a cabo acciones para prevenir todo tipo de conductas de hostigamiento y acoso sexual; así como la admisión, investigación y dictamen de las quejas o denuncias. La Comisión para la intervención en los casos de Hostigamiento y Acoso Sexual de la Universidad funcionará a través de las Subcomisiones siguientes: Subcomisiones Receptoras de Quejas ubicadas en las Unidades Regionales; Subcomisión de Orientación y Seguimiento; Subcomisión de Apoyo Psicológico y Subcomisión de Investigación de Quejas, ubicadas en las Unidades Regionales. (sinaloa, 2012)

El director jurídico de la delegación Querétaro de la STPS, Gaspar Ramón Trueba Moncada, destacó que el nuevo reglamento de inspección permite hacer entrevistas a cualquier trabajador y no a los indicados por los empleadores, situación que ha facilitado identificar estos casos de abuso. A través del artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, con el nuevo reglamento de inspección, se insta a que se respeten los derechos humanos, para que se eviten casos de acoso laboral; en este sentido, el director jurídico de la delegación Querétaro de la Secretaría Trabajo y

Previsión Social exhortó a los trabajadores para que se acerquen a la dependencia, denuncien y den seguimiento a situaciones en las que se vulneren sus derechos.

Con el fin de erradicar el acoso laboral, los jefes delegacionales firmaron el Protocolo para la Prevención y Atención y Sanción del Acoso Sexual en el Distrito Federal, con los siguientes compromisos: Difundir por medios impresos y electrónicos el rechazo a todo tipo de acoso sexual, garantizando los derechos de las víctimas y los servidores a recibir un trato respetuoso y digno; promover una cultura de prevención del acoso sexual mediante acciones formativas e informativas de capacitación para todo el personal de las unidades administrativas; denunciar, investigar, mediar y sancionar, en su caso, cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual, aplicando los procedimientos establecidos en el protocolo; proporcionar asesoría a las víctimas de acoso sexual, y prever los recursos presupuestales en los anteproyectos de programa operativo anual de los ejercicios fiscales 2013 al 2015 en la implementación del Protocolo etiquetados en el Resultado 13 “Se reducen las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres”. (economista, 2017)

2.6. Tratamiento

Ley General De Acceso De Las Mujeres A Una Vida Libre De Violencia, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007, Última reforma publicada DOF 17-12-2015 de Estados Unidos Mexicanos. Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán:

- I. Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida.

- II. Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos.
- III. Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión. En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobre victimización o presionada para abandonar la escuela o trabajo. Para el manejo de los casos de acoso es recomendable sumar las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejas; Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual e Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.

Las órdenes de protección son actos de protección y de urgente aplicación en función del interés superior de la Víctima y son fundamentalmente precautorias y cautelares. Las órdenes de protección que consagra la presente ley son personalísimas e intransferibles y podrán ser: De emergencia; Preventivas; De naturaleza Civil. El Programa incluirá las acciones con perspectiva de género con el objetivo de impulsar y fomentar el conocimiento y el respeto a los derechos humanos de las mujeres; Educar y capacitar en materia de derechos humanos al personal encargado de la procuración de justicia, policías y demás funcionarios encargados de las políticas de prevención, atención, sanción y eliminación de la violencia contra las mujeres; Educar y capacitar en materia de derechos humanos de las mujeres al personal encargado de la impartición de justicia, a fin de dotarles de instrumentos que les permita juzgar con perspectiva de género;

Fomentar y apoyar programas de educación pública y privada, destinados a concientizar a la sociedad sobre las causas y las consecuencias de la violencia contra las mujeres; Publicar semestralmente la información general y estadística sobre los casos de violencia contra las mujeres para integrar el Banco Nacional de Datos e Información sobre casos de violencia contra las mujeres; Promover la inclusión prioritaria en el Plan Nacional de Desarrollo de las medidas y las políticas de gobierno para erradicar la violencia contra las mujeres.

Las víctimas de cualquier tipo de violencia tendrán siguientes derechos: Ser tratada con respeto a su integridad y al ejercicio pleno de sus derechos; Contar con protección inmediata y efectiva por parte de las autoridades; Recibir información veraz y suficiente que les permita decidir sobre las opciones de atención; Contar con asesoría jurídica gratuita y recibir información médica y psicológica; Contar con un refugio, mientras lo necesite.

La víctima no será obligada a participar en mecanismos de conciliación con su agresor. Fracción adicionada DOF 28-01-2011 Las mujeres indígenas serán asistidas gratuitamente en todo tiempo por intérpretes y defensores de oficio que tengan conocimiento de su lengua y cultura. Párrafo adicionado DOF 28-01-2011 Artículo 53. El Agresor deberá participar obligatoriamente en los programas de reeducación integral, cuando se le determine por mandato de autoridad competente. (union, 2015)

2.7. Procedimiento sancionatorio

La Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos que reforma la de 5 de febrero de 1857, se regula la competencia Constitucional de las autoridades del trabajo y aquellas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, las que actúen en virtud de un contrato, o concesión federal y las industrias que les sean conexas. Las

violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones, sin perjuicio de las sanciones previstas en otros ordenamientos legales y de las consecuencias jurídicas que procedan en materia de bienes y servicios concesionados. La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente en el Distrito Federal, al momento de cometerse la violación. Para la imposición de las sanciones, se tomará en cuenta lo siguiente: El carácter intencional o no de la acción u omisión constitutiva de la infracción; La gravedad de la infracción; Los daños que se hubieren producido o puedan producirse; La capacidad económica del infractor y la reincidencia del infractor. (union, 2015)

Ley Federal Del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de abril de 1970, Última reforma publicada DOF 12-06-2015, que dice: Estados Unidos Mexicanos. Uno de los mecanismos sancionatorios ante la presencia de acoso en entorno laboral es la Rescisión de las relaciones de trabajo- Artículo 46:” El trabajador o el patrón podrá rescindir en cualquier tiempo la relación de trabajo, por causa justificada, sin incurrir en responsabilidad...” Artículo 47:” Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón, incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia; Cometer el trabajador contra alguno de sus compañeros, cualquiera de los actos enumerados en la fracción anterior, si como consecuencia de ellos se altera la disciplina del lugar en que se desempeña el trabajo;

Cometer el trabajador, fuera del servicio, contra el patrón, sus familiares o personal directivo administrativo, alguno de los actos a que se refiere la fracción II, si son de tal manera graves que hagan imposible el cumplimiento de la relación de trabajo; Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador: Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos; Exigir la realización de actos, conductas o comportamientos que menoscaben o atenten contra la dignidad del trabajador y queda prohibido a los patrones o a sus representantes realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo; Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo.

Queda prohibido a los trabajadores: Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo. Fracción adicionada DOF 30-11-2012 (union, 2015)

El sistema jurídico señala que de presentarse situaciones de acoso se pueden demandar por varias acciones, ya sea de tipo administrativo laboral, penal y de acuerdo a las pretensiones instauradas así se determinarán las pruebas pertinentes. En la legislación laboral se han establecido prohibiciones que de violarse se sancionarían con una multa equivalente de 50 a 2,500 veces el salario mínimo general. De igual modo, se estableció una multa, de 250 a 5,000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria

en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual, o al que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores. (H., 2015)

Las quejas o denuncias podrán presentarse verbalmente o por escrito. Con la finalidad de asegurar la eficacia del dictamen y la protección a la víctima, se podrá solicitar o dictar medidas cautelares y deberán ajustarse a la intensidad, proporcionalidad y necesidad y podrán ser:

Apercibimiento contra quien se instaura la queja para que se abstenga de molestar o causar un daño a la parte quejosa o sus testigos; Prohibición expresa de proferir amenazas, intimidar o llevar a cabo acciones adversas relacionadas con el empleo o la prestación de bienes y servicios contra la persona que denuncia las conductas de hostigamiento y acoso sexual.

El procedimiento, se ejecutará en días hábiles y podrá ampliarse de oficio o a petición de parte, sin exceder de la mitad del tiempo establecido. La duración total del procedimiento de queja o denuncia no deberá exceder de 30 días hasta su resolución, el cual determinará si las mismas son fundadas cuando de las pruebas recabadas se determinen la existencia de conductas de hostigamiento o acoso sexual; o infundadas, cuando suceda lo contrario.

Se aplicarán las sanciones que se estimen justas, proporcionales y procedentes dentro de los límites señalados para cada conducta, con base en la gravedad de los hechos, la calidad y condición específica de la víctima u ofendido y el grado de culpabilidad del infractor, teniendo en cuenta la gravedad de la infracción, tiempo en servicio, antecedentes y condiciones personales de la persona acosadora u hostigadora, Intencionalidad con que se cometió la conducta, entre otras. En caso que la víctima sea menor de edad o sufra alguna discapacidad física o mental, se constituirán como conductas agravantes de la sanción. Adicionalmente a las sanciones previstas

anteriormente, la persona hostigadora o acosadora deberá asistir a terapia o ayuda profesional, escuchando la opinión de la Subcomisión de Apoyo Psicológico. (sinaloa, 2012)

La Ley Para Prevenir, Corregir Y Sancionar El Acoso Laboral En El Estado De México – Febrero 2010. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo puede intervenir ante los Tribunales del Trabajo, si el afectado lo solicita o llevar un procedimiento conciliatorio con el empleador (Capítulo IV de la Ley, artículos 18 y 19). La intervención de una instancia externa facultada puede ser una opción adecuada, pero en el caso del Acoso laboral es necesario un prerequisite, que los servidores públicos involucrados en la atención de los casos estén debidamente informados y de ser necesario, formados para dar una atención congruente con las características del fenómeno. No se trata de sólo aumentar la carga de trabajo y abordar los casos bajo los criterios usuales.

También impone una sanción como multa a todo trabajador que haya cometido acoso, establece el derecho a exigir la ruptura del contrato de trabajo, con indemnización a la víctima. El trabajador sometido a un proceso de acoso puede extinguir su relación de trabajo, con derecho a protección por desempleo y de sus derechos de seguridad social, de ser necesario por el tiempo que obtenga un nuevo empleo, con apoyo activo, obligatorio y sin reprimendas de parte de la organización.

El acuerdo conciliatorio, es procedente en la fase inicial del acoso. Se interpone una demanda con motivo de un proceso de Acoso Laboral, más que todo si se ha ocasionado graves daños a la víctima. Para demandar en el sector privado la autoridad competente será la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Estado de México (artículos 20 y 21), y el procedimiento será el mismo que para cualquier procedimiento ordinario que se señala en la Ley Federal del Trabajo, con las consecuencias de duración de varios años. En lo concerniente al sector público

(artículo 22), la demanda se apegará a lo dispuesto en la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios (artículo 42, fracciones I, VI y VII. La protección explícita a víctimas y testigos (artículo 17), mediante la prohibición del despido dentro de los seis meses posteriores a la petición o queja, siempre y cuando se verifiquen los hechos.

Ley General De Acceso De Las Mujeres A Una Vida Libre De Violencia, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007, Última reforma publicada DOF 17-12-2015, Estados Unidos Mexicanos. Establece que le corresponderá a las autoridades federales, estatales y del Distrito Federal, en el ámbito de sus competencias, otorgar las órdenes emergentes y preventivas de la presente ley, quienes tomarán en consideración: El riesgo o peligro existente; La seguridad de la víctima y los elementos con que se cuente y a su vez, valorar las órdenes y la determinación de medidas similares en sus resoluciones o sentencias, en relación a los juicios o procesos que en materia civil, familiar o penal, se están ventilando en los tribunales. (union, 2015)

Capítulo III

3. Análisis de acoso laboral en Colombia

3.1. Concepto

En Colombia a través de la ley 1010 de 2006, se ampara a las víctimas de maltrato o acoso laboral, lo cual se define como toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. A pesar de la creación de esta norma y el Ministerio de Trabajo ha investigado varios casos de acoso todavía persiste y cada día se incrementa sin solución inmediata por los organismos encargados y a los afectados les toca recurrir a la Justicia Ordinaria para el restablecimiento de los derechos vulnerados. (ley 1010 de 2006, s.f.)

3.2. Diferenciación de acoso laboral de otras situaciones en el trabajo

Cabe aclarar que no hay que confundir las instrucciones de los empleadores o un conflicto que se presente en el ambiente de trabajo a una situación de acoso laboral. Por tanto, se ha señalado que se presume que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a) Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- b) Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.

- c) Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- d) Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- e) Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f) La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g) las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- h) La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona.
- i) La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
- j) La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
- k) El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales

l) La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.

m) La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.

n) El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Es importante, recalcar que no constituyen acoso laboral las siguientes modalidades, en relación las exigencias técnicas, los requerimientos de eficiencia y las peticiones de colaboración los empleadores, los cuales deberán ser justificados y fundados con criterios objetivos y no discriminatorios:

a) Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida.

b) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.

c) La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.

d) La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento.

e) La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución.

f) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.

g) La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.

h) La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.

i) Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.

j) La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

3.3. Sujetos de acoso

El comportamiento que asumen los trabajadores que se involucren en casos de trato injustificado o denigrante, pueden ser los sujetos activos o autores del acoso laboral, como: La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa privada o estatal y La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado o sujetos pasivos o víctimas, como: Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado, servidores públicos,

tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública.

3.4. Causas que lo motivan

El fenómeno de acoso laboral es una situación que se está presentando con mucha frecuencia actualmente en el medio laboral debido a varios factores como económicos (bajos salarios, empleo informal, políticas de gobierno como la globalización y el libre comercio) de organización en las empresa (Incumplimiento de los deberes: no aplicar los requisitos legales para dirigir la empresa e implementar los programas de prevención de riesgos laborales), sociales (No manejar adecuadamente la resolución de conflictos interpersonales), personales (Antecedentes clínicos o experiencias que inciden en conductas que se relacionan) o familiares (convivencia o problemas de la vida familiar se reflejan en el comportamiento laboral); los cuales han generado consecuencias desfavorables para la empresa de dañar las relaciones de los trabajadores como la generación de empleo, baja productividad, bajos ingresos para las personas y puede alterar el estado de la salud física y psíquica al empleado, que a algunas veces es muy difícil de detectar y a su vez, de enmarcarla como una causal de riesgo como enfermedad laboral.

3.5. Modalidades

Para que se configure una situación de acoso laboral, es importante identificar las modalidades dentro del escenario en que se manifieste o se desarrolle, de tal manera que permita su análisis jurídico para el respectivo seguimiento y tratamiento a seguir. Dentro de éstas se encuentran las siguientes:

3.5.1. Maltrato laboral.

Sucede cuando la violencia atenta contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral. Esta modalidad fue tema de análisis en la Sentencia T-878/2014: Discriminación Y Violencia Contra La Mujer, para incentivar a los empleadores sobre la lucha contra la violencia de género y deben apoyar a las mujeres que han sido víctimas de ella. En la Sentencia, se hace alusión a lo definido en la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 18 de diciembre de 1979, aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), que hace parte del bloque de constitucionalidad. Este instrumento exige a los Estados partes garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos, así como implementar políticas para eliminar la discriminación de la mujer dentro de las cuales se encuentran: consagrar la igualdad entre el hombre y la mujer; adoptar sanciones que prohíban toda discriminación contra la mujer; establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer; eliminar la discriminación de la mujer en la sociedad, se solicita la adopción de medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en el ámbito laboral y a la seguridad en las condiciones de trabajo. Una causal legal de terminación del contrato no puede ser utilizada para desconocer la Constitución Política y los múltiples instrumentos suscritos por Colombia en el marco de la protección de la mujer y las obligaciones que, como parte de la sociedad, se le han impuesto a las empresas de contribuir a la eliminación de las agresiones en su contra y se encuentra preceptuado en la Ley 1257 de 2008,” por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y

discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la ley 294 de 1996. Por este motivo, el área de Inspección, Vigilancia, Control y Gestión Territorial del Ministerio, se ha incorporado dentro del manual de funciones y obligaciones de los Inspectores Laborales el mandato de tener una perspectiva de género que busque proteger y garantizar los derechos de las mujeres en el ámbito laboral. De igual manera, se incorporó dentro del programa de capacitaciones. Se reconocieron como efectos de las agresiones el daño físico, el psicológico, el sexual y el patrimonial. Le corresponde al Estado garantizar este derecho realizando las acciones correspondientes frente al agresor y en todo caso garantizará la prestación de este servicio a través de la defensoría pública, Procuraduría, Personería, Alcaldía; Recibir información clara, completa, veraz y oportuna en relación con sus derechos y con los mecanismos y procedimientos contemplados en la presente ley y demás normas concordantes, como lo sustentado en la CIDH (Comisión Interamericana de Derechos Humanos), manifestando que el enfoque de género se percibe claramente cuando se internaliza que la violencia contra la mujer se origina en la discriminación. Por tanto, la negligencia lleva a la impunidad que propicia “la repetición crónica de las violaciones de derechos humanos y la total indefensión de la víctima y de sus familiares”. (corte constitucional, s.f.)

3.5.2. Persecución laboral.

Son aquellas conductas cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3.5.3. Discriminación laboral.

Es el trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral. Caso en concreto revisado en la SENTENCIA C-960/2007, que señala los demás casos no enumerados, referidos el artículo 2 de la Ley 1010 de 2006: “medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo” (Modalidades del acoso laboral), la autoridad competente valorará, según las circunstancias del caso y la gravedad de las conductas denunciadas. Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral. La autoridad competente apreciará tal circunstancia, según la gravedad de la conducta denunciada y su capacidad de ofender por sí sola la dignidad humana, la vida e integridad física, la libertad sexual y demás derechos fundamentales. Cuando las conductas descritas en este artículo tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil. La Corte estima, en este primer paso del juicio de igualdad, que los dos grupos de personas relevantes no son comparables, es decir por vinculación laboral y los que prestan un servicio en cumplimiento de un contrato civil y/o comercial. Las relaciones laborales son aquellas en las que, independientemente de cómo se las haya clasificado o denominado formalmente en un contrato, se encuentren tres elementos esenciales: i) la actividad personal del trabajador; ii) la subordinación; y iii) un salario como retribución del servicio. El segundo grupo, según el demandante, está integrado por quienes presten un servicio en cumplimiento de un contrato civil y/o comercial. De otra parte, los contratos civiles o comerciales de prestación de servicios son aquellos donde de manera independiente una persona se obliga a hacer o realizar una actividad de acuerdo al objeto del contrato para con otra persona. Por lo tanto, el elemento diferenciador determinante entre las relaciones laborales y los contratos de prestación de servicios es la

dependencia o subordinación. Pues en las primeras dicho elemento se encuentra presente mientras que en los segundos no. La expresión demandada del artículo 1 de la Ley 1010 de 2006 será declarada exequible, en el entendido de que, si en realidad existe una relación laboral, se aplicará la Ley 1010 de 2006 y en las situaciones en las cuales se den contratos de prestación de servicios de forma independiente se deben respetar los derechos fundamentales de las personas ya que existen en el ordenamiento jurídico instrumentos para exigirlos. (corte constitucional, s.f.)

3.5.4. Entorpecimiento laboral.

Es toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

3.5.5. Inequidad laboral.

Se refiere a la asignación de funciones a menosprecio del trabajador. Esta modalidad fue analizada en la SENTENCIA T-682/2014, que trata uno de los aspectos de mayor relevancia dentro del ejercicio del “ius variandi” y lo definen como la facultad con la que cuenta el empleador para ordenar traslados, ya sea en cuanto al reparto funcional de competencias (factor funcional), o bien teniendo en cuenta la sede o lugar de trabajo (factor territorial) pero siempre con el respeto de las directrices limitantes. La facultad del empleador de modificar las condiciones en una relación laboral (ius variandi) no es absoluta porque puede tornarse violatoria de derechos fundamentales si se aplica en forma arbitraria o si no se sustentan de manera adecuada los motivos por los cuales se dan los cambios y la necesidad de los mismos. Su aplicación ha de consultar los derechos fundamentales del trabajador, su apego profesional y

familiar, los derechos de terceros que eventualmente podrían verse afectados y todos aquellos factores relevantes para evitar la toma de una decisión arbitraria.

Conforme a lo previsto en el literal i. del artículo 7º de la Ley 1010 de 2006, “el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa;” constituye claramente una conducta que puede ser calificada como acoso laboral. Se abusa del “ius variandi” cuando de manera abrupta e inconsulta se realiza un cambio en las condiciones laborales de un trabajador, sin tener en cuenta aspectos que afectan la esfera de su dignidad, como, por ejemplo: La situación familiar, el estado de salud del trabajador o su núcleo familiar, el lugar y el tiempo de trabajo (antigüedad y condiciones contractual, las condiciones salariales, el comportamiento que ha venido observando y el rendimiento demostrado.

El Tribunal Constitucional determina que las facultades del empleador de variar algunas condiciones del contrato de trabajo, no pueden ser utilizadas como mecanismo para desconocer derechos fundamentales, respecto al desempeño del mismo en condiciones dignas. (corte constitucional, s.f.)

3.5.6. Desprotección laboral.

Se presenta cuando la conducta es tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador. Esta modalidad fue revisada en EL AUTO 382/2014 -REFERENCIA: SOLICITUD DE NULIDAD DE LA SENTENCIA T-372 DE 2012, PROFERIDA POR LA SALA QUINTA DE REVISIÓN DE LA CORTE CONSTITUCIONAL: La Corte desarrolló los siguientes ejes temáticos: la naturaleza de los cargos de libre nombramiento y remoción particularmente en la Fiscalía y los límites constitucionales al

ejercicio de las facultades discrecionales; el derecho fundamental a la salud física y mental; el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas en relación con el estrés laboral. En la sentencia T-372 de 2012, la Sala Quinta se pronunció sobre el derecho fundamental a la salud física y mental, a la vida digna y a la integridad personal, amparados en las disposiciones constitucionales que protegen la salud (48 y 49), a los instrumentos internacionales relevantes en la materia, las disposiciones legales aplicables (leyes 100 de 1993 y 1438 de 2011) y a la forma en la cual la Corte ha protegido la salud como un derecho fundamental autónomo; estrechamente ligado con la salud mental que comprende todos aquellos componentes propios del bienestar psicológico, mental y psicosomático de la personas; que tiene facetas preventiva y reparadora, por lo que no hay que esperar que el paciente se encuentre en la fase crítica de una enfermedad psicológica o mental, siendo su finalidad esencial protegerla de aquellos factores externos que incidan negativamente en su salud y que quienes han ingresado al sistema de salud no se les interrumpa la prestación del tratamiento. Analizó las consecuencias negativas que acarrea el “estrés laboral”. Puso de presente que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha reconocido que “el estrés laboral tiene una multiplicidad de impactos negativos, incluyendo enfermedades de circulación y gastrointestinales, otros problemas físicos, problemas psicosomáticos y psicosociales y baja productividad”. En la misma línea citó a la Organización Mundial de la Salud (OMS), que ha aludido a la importancia del “entorno laboral saludable. Trajo a colación las sentencias T-484 de 2009 en la cual la Corte se pronunció sobre el despido de un empleado que presentaba altos niveles de estrés y C-780 de 2007 que hizo un recuento de las medidas normativas que han adoptado diferentes países para combatir el acoso laboral. Se refirió concretamente a la Ley 1010 de 2006, que adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Luego

de indicar que en el área de la medicina se conoce como el “síndrome de Burnout”, esto es, síndrome del trabajador desgastado, pudo la Sala de Revisión concluir que el estrés laboral ocasiona serios perjuicios para la salud física y mental del trabajador, además de impedir el desempeño laboral en condiciones dignas y justas. En cuanto al rol que juega el sistema de riesgos profesionales, se señaló que dados su efectos, “el estrés laboral se encuentra relacionado con el concepto de enfermedad profesional, razón por la cual las entidades que integran el Sistema de Seguridad Social en Riesgos Profesionales juegan un papel determinante en su prevención, asistencia y reparación, lo cual debe garantizarse a la luz del principio de continuidad en el servicio, por estar estrechamente relacionado el derecho a la salud física y mental. (corte constitucional, s.f.)

Circunstancias Agravantes Y Atenuantes

En materia de acoso laboral, el Estado ha determinado en su regulación, respecto a los sujetos que lo ejecutan, el ambiente, el cargo, condiciones, organización empresarial, varias circunstancias que influyen en su configuración, a fin de establecer el tratamiento oportuno a las conductas presentadas.

3.6. Circunstancias y Conductas

3.6.1. Circunstancias agravantes.

Reiteración de la conducta, cuando exista concurrencia de causales, realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa, mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe, aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo, la posición predominante que el autor ocupe en la sociedad,

por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad, ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable, cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

3.6.2. Conductas atenuantes del acoso laboral.

Haber observado buena conducta anterior, obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor, procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias, reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total, las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta, los vínculos familiares y afectivos, cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.

3.7. Normas jurídicas

Para controlar y velar por la protección de los trabajadores en sus principios y derechos fundamentales se remite a lo que señala la Constitución Política en su artículo 2:” Artículo 2º. Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo...;

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de

trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Ley 1010 del 23 enero 2006 Diario Oficial No. 46.160, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Son bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa. La presente ley no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas de los contratos de prestación de servicios en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación. Tampoco se aplica a la contratación administrativa. (corte constitucional, s.f.) Decreto 1295 De Junio 22 De 1994, "Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales". El Sistema General de Riesgos Profesionales es

el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Forma parte del Sistema de Seguridad Social Integral, establecido por la Ley 100 de 1993. Los objetivos del Sistema General de Riesgos Profesionales son: Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad; Fijar las prestaciones de atención de la salud de los trabajadores y las prestaciones económicas por incapacidad temporal a que haya lugar frente a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional; Reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas por incapacidad permanente parcial o invalidez, que se deriven de las contingencias de accidente de trabajo o enfermedad profesional y muerte de origen profesional; Fortalecer las actividades tendientes a establecer el origen de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales y el control de los agentes de riesgos ocupacionales; Las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales están a cargo de los empleadores; La cobertura del sistema se inicia desde el día calendario siguiente al de la afiliación.

Los gastos derivados de los servicios de salud prestados y que tengan relación directa con la atención del riesgo profesional, están a cargo de la entidad administradora de riesgos laborales. Son Riesgos Profesionales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el Gobierno Nacional. La Prevención de Riesgos Profesionales es responsabilidad de los empleadores. Corresponde al Ministerio de Trabajo a través de su Dirección Técnica de Riesgos Profesionales,

la supervisión, vigilancia y fiscalización de la prevención de riesgos profesionales en todas las empresas, tendientes a la aplicación del programa permanente de salud ocupacional.

Resolución 002646 DE 2008, (julio 17), por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. El objeto de la presente resolución es establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.

La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social integral; a las administradoras de riesgos profesionales; a la Policía en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.

Los Factores psicosociales. Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Para implementar los factores psicosociales intralaborales que deben evaluar los empleadores es comprender la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora. Los empleadores deben identificar la gestión organizacional, características de la organización del trabajo (formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo) y las características del grupo social de trabajo. Para los factores psicosociales extralaborales que deben evaluar los empleadores, son: Utilización del tiempo libre, hace referencia a las actividades realizadas por los trabajadores fuera del trabajo, en particular, oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otros trabajos. (arl sura, s.f.)

Ley 1562 de 2012 "por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional". El Sistema General de Riesgos Laborales es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales. Salud Ocupacional: Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

El Programa de Salud Ocupacional, en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. La Enfermedad laboral es aquella cuando es contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral. (ministerio de trabajo, s.f.)

3.8. Mecanismos de prevención

Una estrategia recomendable tanto para los trabajadores como para las empresas es la implementación y aplicación del Programa de Prevención de Riesgos Psicosociales, de tal forma que se prevenga los conflictos y de suceder manejarlo de manera inmediata para que no se agraven y lleven a resultados negativos en el aspecto personal, social y económico.

Antes de la aplicación del programa de prevención mencionado, se requiere dar formación completa a los empresarios, trabajadores y sociedad en general sobre lo que es el acoso laboral para obtener los objetivos planteados.

Dentro de los instrumentos jurídicos para la prevención del acoso laboral están: LA Resolución 002646 DE 2008 (julio 17), por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral las siguientes:

1. Medidas preventivas: Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral; Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la empresa; Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los trabajadores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo; Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores que forman parte del comité de conciliación o convivencia laboral de la empresa, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral; Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa; Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo; Establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador y realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información

2. Medidas correctivas: Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia; Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo; Facilitar el traslado del trabajador a otra dependencia de la empresa, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden;

Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral.

Los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.
(senado de la republica, s.f.)

El Código sustantivo del trabajo en su artículo 349, preceptúa en relación sobre el reglamento de higiene y seguridad, artículo modificado por el artículo 55 de la Ley 962 de 2005:” Los empleadores que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad, a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la iniciación de labores, si se trata de un nuevo establecimiento, incluyendo, por lo menos, disposiciones normativas sobre la protección e higiene personal de los trabajadores; Prevención de accidentes y enfermedades y Servicio médico y será vigilado por Ministerio de la Protección Social.

Ley 1562 De 2012, Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional, tanto para el empleador como a los trabajadores. El empleador será responsable de: Procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo; Programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa, y procurar su financiación; Notificar a la entidad administradora a la que se encuentre afiliado, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales; Registrar ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el comité paritario de salud ocupacional o el vigía ocupacional correspondiente; Facilitar la capacitación de los

trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional; Informar a la entidad administradora de riesgos profesionales a la que está afiliado, las novedades laborales de sus trabajadores.

Los trabajadores tendrán las siguientes obligaciones: Procurar el cuidado integral de su salud, Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud, Cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de salud ocupacional de la empresa, Participar en la prevención de los riesgos profesionales a través de los comités paritarios de salud ocupacional, o como vigías ocupacionales. (senado de la republica, s.f.)

3.9. Tratamiento

Toda entidad pública o privada tiene la obligación de constituir los Comités de Convivencia, con objetivo de que los trabajadores víctimas de acoso laboral acudan a ella para su seguimiento y se encuentra señalado en la RESOLUCIÓN 00000652 DE 2012 (abril 30),” por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”. El objeto de la presente resolución es definir la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución número 2646 de 2008. El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

2. Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.

3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.

4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.

6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

7. En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.

8. Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.

10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

Si el problema persiste, la víctima del acoso laboral podrá poner en conocimiento del Inspector de Trabajo con competencia en el lugar de los hechos, de los Inspectores Municipales de Policía, de los Personeros Municipales o de la Defensoría del Pueblo, a prevención, la ocurrencia de una situación continuada y ostensible de acoso laboral. La denuncia deberá dirigirse por escrito en que se detallen los hechos denunciados y al que se anexa prueba sumaria de los mismos. La autoridad que reciba la denuncia en tales términos conminará preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos confidenciales referidos y programe actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa. Para adoptar esta medida se escuchará a la parte denunciada.

3.10. Procedimiento sancionatorio

Corresponde a los jueces de trabajo con jurisdicción en el lugar de los hechos adoptar las medidas sancionatorias que prevé el artículo 10 de la Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo cuando las víctimas del acoso sean trabajadores o empleados particulares.

Cuando la víctima del acoso laboral sea un servidor público, la competencia para conocer de la falta disciplinaria corresponde al Ministerio Público o a las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura, conforme a las competencias que señala la ley.

Para la imposición de las sanciones de que trata la presente Ley se seguirá el siguiente procedimiento: Cuando la competencia para la sanción correspondiere al Ministerio Público se aplicará el procedimiento previsto en el Código Disciplinario único. Cuando la sanción fuere de competencia de los Jueces del Trabajo se citará a audiencia, la cual tendrá lugar dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la solicitud o queja. De la iniciación del procedimiento se notificará personalmente al acusado de acoso laboral y al empleador que lo haya tolerado, dentro de los cinco (5) días siguientes al recibo de la solicitud o queja. Las pruebas se practicarán antes de la audiencia o dentro de ella. La decisión se proferirá al finalizar la audiencia, a la cual solo podrán asistir las partes y los testigos o peritos. Contra la sentencia que ponga fin a esta actuación procederá el recurso de apelación, que se decidirá en los treinta (30) días siguientes a su interposición. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará el Código Procesal del Trabajo.

El acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará así:

1. Como falta disciplinaria gravísima en el Código Disciplinario Único, cuando su autor sea un servidor público.

2. Como terminación del contrato de trabajo sin justa causa, cuando haya dado lugar a la renuncia o el abandono del trabajo por parte del trabajador regido por el Código Sustantivo del Trabajo. En tal caso procede la indemnización en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

3. Con sanción de multa entre dos (2) y diez (10) salarios mínimos legales mensuales para la persona que lo realice y para el empleador que lo tolere.

4. Con la obligación de pagar a las Empresas Prestadoras de Salud y las Aseguradoras de riesgos profesionales el cincuenta por ciento (50%) del costo del tratamiento de enfermedades profesionales, alteraciones de salud y demás secuelas originadas en el acoso laboral. Esta obligación corre por cuenta del empleador que haya ocasionado el acoso laboral o lo haya tolerado, sin perjuicio a la atención oportuna y debida al trabajador afectado antes de que la autoridad competente dictamine si su enfermedad ha sido como consecuencia del acoso laboral, y sin perjuicio de las demás acciones consagradas en las normas de seguridad social para las entidades administradoras frente a los empleadores.

5. Con la presunción de justa causa de terminación del contrato de trabajo por parte del trabajador, particular y exoneración del pago de preaviso en caso de renuncia o retiro del trabajo.

6. Como justa causa de terminación o no renovación del contrato de trabajo, según la gravedad de los hechos, cuando el acoso laboral sea ejercido por un compañero de trabajo o un subalterno.

Durante la investigación disciplinaria o el juzgamiento por conductas constitutivas de acoso laboral, el funcionario que la esté adelantando podrá ordenar motivadamente la suspensión provisional del servidor público, en los términos del artículo 157 de la Ley 734 de 2002, siempre y cuando existan serios indicios de actitudes retaliatorias en contra de la posible víctima.

A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en los procedimientos disciplinarios o administrativos, se aplicarán las siguientes garantías: La terminación unilateral del contrato de trabajo o la destitución de la víctima del acoso laboral que haya ejercido los procedimientos preventivos, correctivos y sancionatorios consagrados en la presente Ley, carecerán de todo efecto cuando se profieran dentro de los seis (6) meses siguientes a la petición o queja, siempre y cuando la autoridad administrativa, judicial o de control competente verifique la ocurrencia de los hechos puestos en conocimiento. Esta garantía no regirá para los despidos autorizados por el Ministerio de la Protección Social conforme a las leyes, para las sanciones disciplinarias que imponga el Ministerio Público o las Salas Disciplinarias de los Consejos Superiores o Seccionales de la Judicatura, ni para las sanciones disciplinarias que se dicten como consecuencia de proceso iniciados antes de la denuncia o queja de acoso laboral, la formulación de denuncia de acoso laboral en una dependencia estatal, podrá provocar el ejercicio del poder preferente a favor del Ministerio Público. En tal caso, la competencia disciplinaria contra el denunciante sólo podrá ser ejercida por dicho órgano de control mientras se decida la acción laboral en la que se discuta tal situación. Esta garantía no operará cuando el denunciado sea un funcionario de la Rama Judicial y otras que le otorguen la Constitución, la ley y las convenciones colectivas de trabajo y los pactos colectivos. (ley 1010 de 2006, s.f.)

Conclusiones

Después de haber realizado un estudio sobre el fenómeno de acoso laboral en los países de España, México y Colombia, confirmo que las conductas que asumen las personas que conforman el ambiente laboral, en los tres países es similar, respecto a las relaciones entre compañeros de trabajo o de un superior jerárquico con trabajadores subordinados o viceversa; tales como actos de agresión física, expresiones injuriosas, comentarios humillantes delante de las personas, burlas, críticas, alusión pública de la intimidad de la persona, trato denigrante, u otras; pueden alterar la estabilidad emocional, las relaciones interpersonales de sus miembros y el fin perseguido por las empresas, partiendo de lo que establece las políticas de gobierno de cumplir los fines del Estado de garantizar los deberes y derechos de la personas de la sociedad y de controlar la economía.

Cabe resaltar que existen momentos en que las relaciones entre un superior jerárquico y un trabajador subordinado, se ven afectadas cuando se imponen deberes extraños, exigencia de laborar en horarios inadecuados, negación de suministrar los materiales para ejercer sus funciones, amenazas de despido, denuncias disciplinarias y con funciones no encomendadas en su contratación laboral, trato discriminatorio, cambios sustanciales en el trabajo; es necesario estructurarla como acoso laboral, atendiendo a la vinculación laboral que subsiste y que se enmarca en el entorno laboral, por ser una responsabilidad de protección del empleador para con sus trabajadores. Se suma a esta clasificación el acoso sexual, dado a que no hay una relación laboral vinculante, pero si es relevante la violencia física o psicológica y el ejercicio abusivo de poder por parte del empleador.

La prevención de riesgos laborales es la mejor estrategia para evitar el acoso laboral, en las organizaciones de trabajo y le genera menos costos tanto a los empleadores como al Estado,

porque muchas veces crean los programas para el manejo influenciados por la conveniencia de los intereses de los entes públicos que de la misma protección de los derechos de las personas.

En el desarrollo del Programa de Prevención de Riesgos Laborales para la seguridad del trabajo y la salud, es de suma importancia implementar los siguientes aspectos:

- Propiciar un ambiente saludable y armonioso en el entorno laboral, para ejecutar las funciones.
- Creación de una comisión de prevención, atención y sanción del acoso laboral, con sus respectivas subcomisiones de apoyo y control, que se lleve un buen procedimiento en la recepción de quejas.
- Para la aplicación de los programas en la prevención de Riesgos Laborales, es importante crear una infraestructura adecuada a la actividad de la empresa, con todos los recursos necesarios (Materiales, espacios físicos, equipos, recurso humano); con claros objetivos de sensibilizar a los trabajadores en la planeación, ejecución y evaluación.

De presentarse hechos que constituyan acoso laboral, se aplicarían las siguientes indicaciones:

- Atención inmediata, de tal manera que entre más corto sea la intervención, los resultados serán confiables y con pocas secuelas ya sean psíquicas o físicas.
- Imponer sanciones económicas con graduación, acorde al tipo de infracción cometida por el responsable del problema.
- Brindar ayuda psicológica a los afectados e involucrar a la familia para una atención integral al caso indicado.

- Manejar el acoso laboral como un problema de salud pública, es así que se integre un equipo multidisciplinario, porque no solo altera el ambiente de trabajo sino la familia, la comunidad, el sistema de salud, el Ministerio de Trabajo, el Sistema de Riesgos Laborales, entre otros.

El empleador como responsable de las actuaciones de los trabajadores, debe crear junto con éstos las instrucciones del Reglamento de trabajo, con su respectivo régimen disciplinario, obligaciones y de higiene y seguridad en el trabajo, con el fin de prevenir los factores de riesgo. De verificar manifestaciones de acoso laboral, se deben tener en cuenta los siguientes puntos: La gravedad de los hechos, la calidad, condición de la víctima (Edad, condición física, antecedentes personales...), grado de culpabilidad del infractor, Tiempo de servicio, gravedad de la infracción, condiciones personales del acosador, intencionalidad de la conducta..., participación de los testigos, características de la empresa, la reparación de los perjuicios y el daño ocasionado, quiere decir la protección a las garantías individuales, civiles, humanas; cumpliendo con el procedimiento señalado en la normatividad, con los organismos establecidos para tal fin como el Ministerio de Trabajo, Consejo Superior y Seccional de la Judicatura, Congreso de la República.

Recomendaciones

Considero pertinente que en la Legislación Colombiana se implemente las siguientes recomendaciones en el Ordenamiento Jurídico, que servirán de apoyo para minimizar los índices de la problemática y corregirlo de una forma más eficiente:

Si bien es cierto que las conductas que constituyen acoso laboral de hostigamiento, persecución, intimidación, humillación, etc...; con el objetivo de sacar al trabajador del grupo laboral o afectarlo en el cumplimiento de sus deberes; deben presentarse de manera sistemática, reiterada y continua. Para su configuración, no es necesario que se cumplan estas condiciones, sino que se de alguna de ellas porque si se espera a que se demuestre todo el problema puede agravarse como también la afectación de la salud y los derechos fundamentales de la víctima.

Incluir dentro del Código Sustantivo del Trabajo en la protección derechos laborales, como principio mínimo fundamental, la prevención y eliminación de la discriminación de cualquier tipo de acoso y de violencia física y psíquica y como vulneración de derechos fundamentales del trabajador, como la dignidad humana, la salud y la integridad física y psíquica.

Adicionar en el programa de riesgos en la salud y el trabajo, con apoyo del Estado y los entes encargados, controlar y prevenir otros problemas aparte del acoso laboral, como: BURNOUT (desgaste profesional), también denominado síndrome del quemado o síndrome de quemarse en el trabajo; WORKAHOLISM (adicción al trabajo); BOSSING (jefes tóxicos), es el abuso de poder llevado a cabo por el empleador, jefe, hacia el subalterno, en ocasiones la agresión es de forma pasiva, por lo que muchas personas llegan a soportarla como parte del trabajo; El KAROSHI es una muerte a causa de un paro cardíaco o un derrame

cerebral provocado por trabajar más de lo autorizado(suicidio profesional). Cada día se están incrementando estos problemas, por los mismos intereses particulares de los interesados o por conseguir un fin destructivo de los trabajadores involucrados.

Establecer una regulación normativa que sancione con una clasificación de leve, grave y muy graves infracciones que ocasionen afectación de la salud el incumplimiento por parte del empleador de los programas de prevención de riesgos psicosociales.

Tipificar el acoso laboral o cualquier tipo de violencia física o psíquica, como delito a la integridad personal y de los actos de discriminación en el Código Penal Colombiano.

Reconocer en el sistema General de Seguridad Social en Colombia, el estrés y acoso laboral, como riesgos dentro del Programa de Prevención de Riesgos en el trabajo y la salud, para que pueda ser incluidos como enfermedad laboral.

La norma que regule la prevención, corrección de acoso laboral, debe amparar la protección de las consecuencias que se derivaron la problemática al trabajador, hasta después de su vinculación, sin importar límite de tiempo, siempre que se demuestre que se vulneró un derecho fundamental.

Reglamentar con mayor control jurídico el sistema de contratación laboral actual, porque permite utilizar varios tipos de contratación laboral, que muchas veces facilita a los empresarios evadir la formalidad, como, por ejemplo, cambiarle las condiciones laborales al trabajador (ius variandi), desconociendo sus derechos fundamentales, siendo uno de los más vulnerados, llevándola a recurrir a procesos judiciales para la defensa de éstos.

Los casos de acoso laboral, que no se solucionen en el Comité de Convivencia, deben conocerlos directamente el Juez Laboral para que dirima los conflictos y decida sobre la defensa de los derechos vulnerados; para evitar de esta forma manipulaciones por parte de los empresarios, ya que sobre éstos recae la dirección de los procesos, como también por las dilaciones del tiempo que transcurre para su estudio, porque casi siempre las decisiones son desfavorables para el trabajador y le toca recurrir a la Justicia Ordinaria para su defensa. Cosa que lo perjudica y lesiona por las connotaciones económicas, laborales, sociales, de salud e integridad personal.

Referencias

- (s.f.). Obtenido de www.insht.es.
- (s.f.). Recuperado el 2017, de (<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/autos/2014/A382-14.htm>)
- (s.f.). Recuperado el 2017, de corte constitucional:
(<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/autos/2014/A382-14.htm>)
- (s.f.). Recuperado el 2017, de senado de la republica: <http://senado.gov.co/>
- Cuadro de normas y mecanismos para la Protección de los Derechos Humanos.* (s.f.). Obtenido de [derechos humanos.net: http://www.derechoshumanos.net/derechos/index.htm](http://www.derechoshumanos.net/derechos/index.htm)
- arl sura.* (s.f.). Recuperado el 2017, de ([//www.arsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/50-leyes-y-normas/2393-ley-776-de-2002](http://www.arsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/50-leyes-y-normas/2393-ley-776-de-2002))
- correa. (2007). *Los Medios de Tutela frente al Moral en el trabajo.* españa: comares.
- Dr. Heinz Leymann. (1999). *Welcome to the.* Recuperado el 2017, de <http://mobbingportal.com/leymannmain.html>
- economista, e. (2017). Recuperado el 2017, de Delegados firman protocolo para prevenir acoso sexual: <http://eleconomista.com.mx/sociedad/2012/12/10/delegados-firman-protocolo-prevenir-acoso-sexual>
- H., T. (2015). LA JUSTICIA LABORAL MEXICANA ANTE LOS DERECHOS. *Revista Latinoamericana de Derecho Social.z*
- ley 1010 de 2006.* (s.f.). Recuperado el 2017, de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html
- Leymann, L. y. (2010). Mobbing en México - apuntes para su fundamentación. *Ponencia presentada en el 11º Congreso Virtual de Psiquiatría Interpsiquis 2010* (pág. 44). mexico DF: Psic. Sergio Navarrete Vázquez.
- mendizabal. (2013). el acoso laboral y la seguridad social. *revista latinoamericana de derecho social.*
- ministerio de trabajo.* (s.f.). Recuperado el 2017, de (www.mintrabajo.gov.co/component/.../doc.../240-resolucion-00000652-de-2012.ht)
- peña. (2013). *el acoso laboral.* bogota: ediciones de la u.
- Prieto-Orzanco, A. (19 de julio de 2004). MEDICINA DE FAMILIA Y MALTRATO. *Series.* madrid, españa.

- Riquelme, A. (2006). *Mobbing, Un Tipo de Violencia en el Lugar de Trabajo Ciencias Sociales Online*. Chile: universidad de viña del mar.
- sinaloa, u. a. (2012). *reglamento de prevención, atención y sanción de hostigamiento y acoso sexual*. Recuperado el 2017, de <http://web.uas.edu.mx/web/>
- Sociales, M. d. (4 de agosto de 2000). *agencia estatal boletín oficial del estado*. Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2000-15060>
- union general de trabajadores madrid*. (s.f.). Recuperado el 2017, de <http://www.ugt.es/ugt/SitePages/legislacion.aspx>
- union, C. d. (2015). *LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA*. Recuperado el 2017, de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_171215.pdf
- Vázquez, P. S. (s.f.). *SERIE: MOBBING EN MÉXICO*. Recuperado el 2017, de <http://www.psiquiatria.com/bibliopsiquis/assetstore/10/20/37/102037946688293529650314409094744409981>
- vega, m. f. (2009). Acoso psicológico en el trabajo: definición. *Notas Técnicas de Prevención*, 6. Recuperado el 2017